

УДК 378.37.01.377

Вікторія Купрієвич, *старший викладач кафедри публічного адміністрування та менеджменту освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

**МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ
КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

Реферат. У статті розглядається модель професійного самовдосконалення керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у процесі підвищення кваліфікації, яка суттєво змінює характеристики процесу та результату їх навчання у системі післядипломної освіти. Результатом упровадження розробленої моделі має стати суттєве підвищення рівневих показників кваліфікації керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти як менеджерів і управлінців. Акцентовано увагу на створенні педагогічних умов для безперервного професійного самовдосконалення керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти на курсах підвищення кваліфікації; визначено ціннісні пріоритети процесу підвищення кваліфікації для даної категорії слухачів. Здійснено теоретичний аналіз педагогічних джерел з питань теорії та методології процесу підвищення кваліфікації керівників закладів освіти за останні роки, зокрема закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Автором статті розкрито важливу роль післядипломної освіти, як однієї з ланок неперервної освіти, що доповнює та розширює базову професійну освіту, створює креативне середовище для саморозвитку та самовдосконалення. Система підвищення кваліфікації керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти має бути суттєво вдосконалена на основі андрагогічної складової організації навчального процесу, що найбільшою мірою сприяє реалізації концепції «освіта впродовж життя».

Ключові слова: модель, післядипломна освіта, професійне самовдосконалення, підвищення кваліфікації, керівник професійного (професійно-технічного) навчального закладу.

Виктория Куприевич, *старший преподаватель кафедры публичного администрирования и менеджмента образования ГВУЗ «Университет менеджмента образования» НАПН Украины*

**МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО (ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ТЕХНИЧЕСКОГО) ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ**

Реферат. В статье рассматривается модель профессионального самосовершенствования руководителей учреждений профессионального (профессионально-технического) образования в процессе повышения квалификации, которая существенно меняет характеристики процесса и результата их обучения в системе последипломного образования. Результатом внедрения разработанной модели должно стать существенное повышение уровня показателей квалификации руководителей учреждений профессионального (профессионально-технического) образования как менеджеров и управленцев. Акцентируется внимание на создании педагогических условий для непрерывного профессионального самосовершенствования руководителей учреждений профессионального (профессионально-технического) образования на курсах повышения квалификации; определены ценностные приоритеты процесса повышения квалификации для данной категории слушателей. Осуществлен теоретический анализ педагогических источников по вопросам теории и методологии процесса повышения квалификации руководителей учебных заведений за последние годы, в частности учреждений профессионального (профессионально-технического) образования. Автор статьи раскрыто важную роль последипломного образования, как одного из звеньев

непрерывной образования, которое дополняет и расширяет базовое профессиональное образование, создает креативную среду для саморазвития и самосовершенствования. Система повышения квалификации руководителей учреждений профессионального (профессионально-технического) образования должна быть существенно усовершенствована на основе андрагогической составляющей организации учебного процесса, что в наибольшей степени способствует реализации концепции «образование в течение жизни».

Ключевые слова: модель, последипломное образование, профессиональное самосовершенствование, повышение квалификации, руководитель профессионального (профессионально-технического) учебного заведения.

Постановка проблеми. Характерною ознакою сьогодення стали зміни – неперервні та стрімкі. Вони докорінно змінюють життя людини, умови праці, потребують нових якостей, умінь, нової філософії життя: професійної і соціальної мобільності, безперервної освіти та постійного професійного самовдосконалення.

Процес модернізації системи освіти оновлює діяльність керівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти (далі – керівник ЗП(ПТ)О). Для успішного управління закладом професійно (професійно-технічної) освіти в нинішніх соціально-економічних умовах потрібні якісні зміни і в мисленні керівника ЗП(ПТ)О. Він має чітко усвідомлювати необхідність безперервного професійного зростання та підвищення управлінської кваліфікації. Керівник ЗП(ПТ)О як суб'єкт управлінської діяльності впродовж свого свідомого життя повинен прагнути самореалізуватися через самовиховання, саморозвиток, самовдосконалення та самоорганізацію.

Саме післядипломна освіта, яка є однією з найважливіших ланок безперервної освіти, зможе в цьому допомогти. Вона доповнює та

розширює базову професійну освіту, створює креативне середовище для саморозвитку та самовдосконалення.

Нові тенденції в розвитку освіти зумовлюють необхідність розробки мобільної багатовимірної моделі професійного самовдосконалення керівників ЗП(ПТ)О в процесі підвищення кваліфікації, в основу якої покладені дидактичні принципи навчання дорослих.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у науково-педагогічній літературі на сучасному етапі висвітлюються все інтенсивніше. Так, у працях В.І. Бондаря, В.П. Киркалова, М.Ю. Красовицького, С.В. Крисюка, Ю.М. Кулютіна, М.В. Кухарєва, В.І. Маслова, В.В. Олійника, В.О. Онушкіна, Н.Г. Протасової, О.П. Тонконогої, Т.І. Шамової висвітлені теоретичні основи розвитку системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, розроблені окремі аспекти технології навчання фахівців у післядипломний період. Питання організації навчального процесу в навчанні дорослих привертають увагу таких науковців, як: А.М. Алексюк, В.І. Бондар, Н.М. Верзілін, І.Я. Лернер, М.І. Махмутов, Т.М. Сорочан, А.Г. Зінкевич, М.М. Скаткін, Т.І. Шаповалов.

Концептуальні основи педагогічного моделювання ґрунтовно описані в наукових працях Г.А. Дмитренка, Г.В. Єльнікової, О.М. Пехоти, В.П. Безпалько та ін. Аналіз літератури з питань теорії та методології процесу підвищення кваліфікації керівників закладів освіти показав, що науковці, які досліджують проблему професійного самовдосконалення керівників закладів освіти в системі післядипломної освіти, обстоюють думку, що має бути створена «система підготовки нової генерації управлінців», яка б враховувала соціальний запит до них, оновлені завдання управління у зв'язку з модернізацією освіти, особистісні потреби професійного розвитку самих керівників і була зорієнтована не на теперішній стан освіти, а на перспективи майбутнього розвитку.

Обговорення даної проблеми висвітлює різні погляди щодо форм організації, методів, змісту навчання на курсах підвищення кваліфікації. Н.І Клокар провідну роль у процесі навчання відводить самоосвіті; на її погляд, у процесі навчання необхідно врахувати психофізіологічні особливості дорослого, його професійний статус; спиратися на власний досвід слухача; орієнтуватися на його індивідуальні потреби; надавати освітньому процесу практичну спрямованість; додержуватися в навчанні принципів наступності, системності та безперервності [2].

Л.Д. Покроєва основну увагу в пошуку ефективних моделей навчання педагогічних, у тому числі керівних кадрів, віддає принципу безперервності, котрий «принципово змінює характер дидактичної взаємодії» між суб'єктами навчання [5]. Тобто взаємодія між викладачем і слухачем має відбуватися не один раз на 5 років, а тривати безперервно й ґрунтуватися на усвідомленні значущості процесу самостійного й цілеспрямованого здобуття сучасної інформації педагогічного призначення.

Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників закладів освіти в системі підвищення кваліфікації, на думку, Т.М. Сорочан, має здійснюватися на засадах андрагогіки (теорії навчання дорослих), і його ефективність визначатиметься випереджувальною спрямованістю, безперервністю, варіативністю змісту та форм, спеціальною підготовкою андрагогів, інтерактивністю, врахуванням педагогічного досвіду [6].

Ми поділяємо ці думки і згодні з тим, що система підвищення кваліфікації керівників ЗП(ПТ)О має бути істотно вдосконалена на основі андрагогічної складової організації навчального процесу, що найбільшою мірою сприяє реалізації концепції «освіта впродовж життя».

Отже, **метою статті** є визначення та обґрунтування ефективної моделі професійного самовдосконалення керівників ЗП(ПТ)О в процесі підвищення кваліфікації.

Виклад основного матеріалу. Система післядипломної педагогічної освіти за сучасних викликів має надавати якісні освітні послуги. При цьому особлива увага зосереджується на формуванні у фахівців позитивної мотивації до безперервної освіти; створення нових педагогічних умов, можливостей для вибору і забезпечення їхніх фахових потреб та інтересів.

Успішний керівник ЗП(ПТ)О має бути конкурентоздатним. Це можливо, якщо залучити його до безперервного освітнього процесу, що складається зі спеціально організованих етапів. Моделювання процесу підвищення кваліфікації для них потрібно базувати на їхніх запитах. Необхідно побудувати таку структуру, в якій можна було б реалізовувати проблемний підхід, що має на меті поступовий розвиток особистості на основі самовдосконалення її професійної діяльності.

Нами було визначено такі *педагогічні умови*, що сприятимуть професійному самовдосконаленню керівників ЗП(ПТ)О у процесі підвищення кваліфікації: наявність освітнього середовища як чинника та засобу формування професійного самовдосконалення керівника ЗП(ПТ)О; спрямованість навчального процесу на професійне самовдосконалення керівника ЗП(ПТ)О; готовність керівника ЗП(ПТ)О до професійного самовдосконалення; організація спеціального методичного супроводу професійного самовдосконалення керівника ЗП(ПТ)О у процесі підвищення кваліфікації.

Організація навчання керівників ЗП(ПТ)О у процесі підвищення кваліфікації – це досить складне завдання за багатьма факторами впливу: циклічність навчання, неоднорідний склад слухачів за віковими, фізіологічними та психологічними характеристиками, стаж роботи на посаді керівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти, загальна культура, рівень професійної підготовки тощо. Традиційно це завдання виконувалося через модель навчання, зорієнтовану на формування знань, умінь та навичок.

Потребує істотного вдосконалення аудиторна система занять на курсах підвищення кваліфікації, що передбачає скорочення лекційних форм навчання в очний період, запровадження активних та інтерактивних методів (дискусій, полілогів, тренінгів, спецкурсів тощо). Перехід до безперервної системи самовдосконалення дасть змогу кожному розробити власну освітньо-професійну траєкторію, за якою він отримає можливість послідовно вдосконалюватися як професіонал, задовольняючи свої інтереси, запити, розвиваючись як компетентний фахівець.

Післядипломна педагогічна освіта не просто доповнює базову професійну освіту, а й підтримує та вдосконалює керівника ЗП(ПТ)О як фахівця, створює творче середовище для його самоактуалізації, саморозвитку та самовдосконалення.

Нові концептуальні засади підвищення кваліфікації керівників ЗП(ПТ)О базуються на цілому комплексі компетентностей: інтелектуальній, соціальній, нормативній, управлінській, професійній. Це знаходить своє відображення в оновлених робочих навчальних програмах Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, які мають модульну структурованість, зорієнтовані на індивідуальну та самостійну роботу слухачів курсів підвищення кваліфікації з урахуванням їхніх особистісних потреб.

Технологія моделювання як метод вивчення різних об'єктів природи і суспільства широко використовується в науці, а поняття «модель» набуло загальнонаукового значення. Моделювання в довідниковій літературі визначається як «метод дослідження об'єктів та явищ за допомогою їх умовних образів, аналогів» [7]. У педагогіці це поняття введено у зв'язку з ускладненням тих процесів, що відбуваються в цілому в системі освіти й неможливістю охарактеризувати їх засобами традиційної наукової термінології. Е.Н. Гусинський [1] відзначає, що вірогідність здобуття точного й повністю формалізованого знання, в

принципі, неможлива, тому поняття істини в XX столітті поступово замінюється поняттям моделі.

У науці, як і в педагогіці, зокрема, можливі різні моделі й схеми однієї і тієї ж системи, кожна з яких походить з різних концепцій і парадигм. Серед сучасних моделей навчання розрізняють: пасивну модель (суб'єкт-об'єкт навчання), активну модель (суб'єкт-суб'єкт навчання), інтерактивну модель – залежності від обраного підходу до організації навчання (когнітивного, поведінкового, емпіричного) та ролі викладача в цьому процесі. Кожна модель являє собою систему компонентів, які містять об'єктивну й достатньо повну інформацію про об'єкт або процес, що вивчається. Моделювання, таким чином, дає можливість вивчати загальні закономірності об'єкта дослідження, обґрунтовувати нову теорію, бути засобом її побудови, переходити від емпіричного, описового пізнання до теоретичного, враховуючи найскладніші теоретичні положення, формувати найкращу стратегію в подальшій діяльності.

Модель професійного самовдосконалення керівників ЗП(ПТ)О у процесі підвищення кваліфікації розглядається нами як єдина система структурних складових у їх взаємозв'язку й постійному розвитку з можливістю корекцій цілей і завдань, з урахуванням особливостей, професійних потреб і очікувань слухачів.

Реалізація моделі спрямована на розв'язання таких завдань: розроблення та впровадження в практику підвищення кваліфікації керівників ЗП(ПТ)О програм професійного розвитку через систему тематичних спецкурсів з урахуванням потреб даної категорії; організацію дистанційного навчання, що дає ширші можливості для самостійності; орієнтує навчальний процес не на знання взагалі, а на розв'язання значущої для слухача проблеми; добір методів і прийомів взаємодії між слухачем і викладачем, які сприяють ефективній роботі щодо досягнення цілей самовдосконалення; відстеження результативності навчання слухачів даної категорії в ході підвищення кваліфікації.

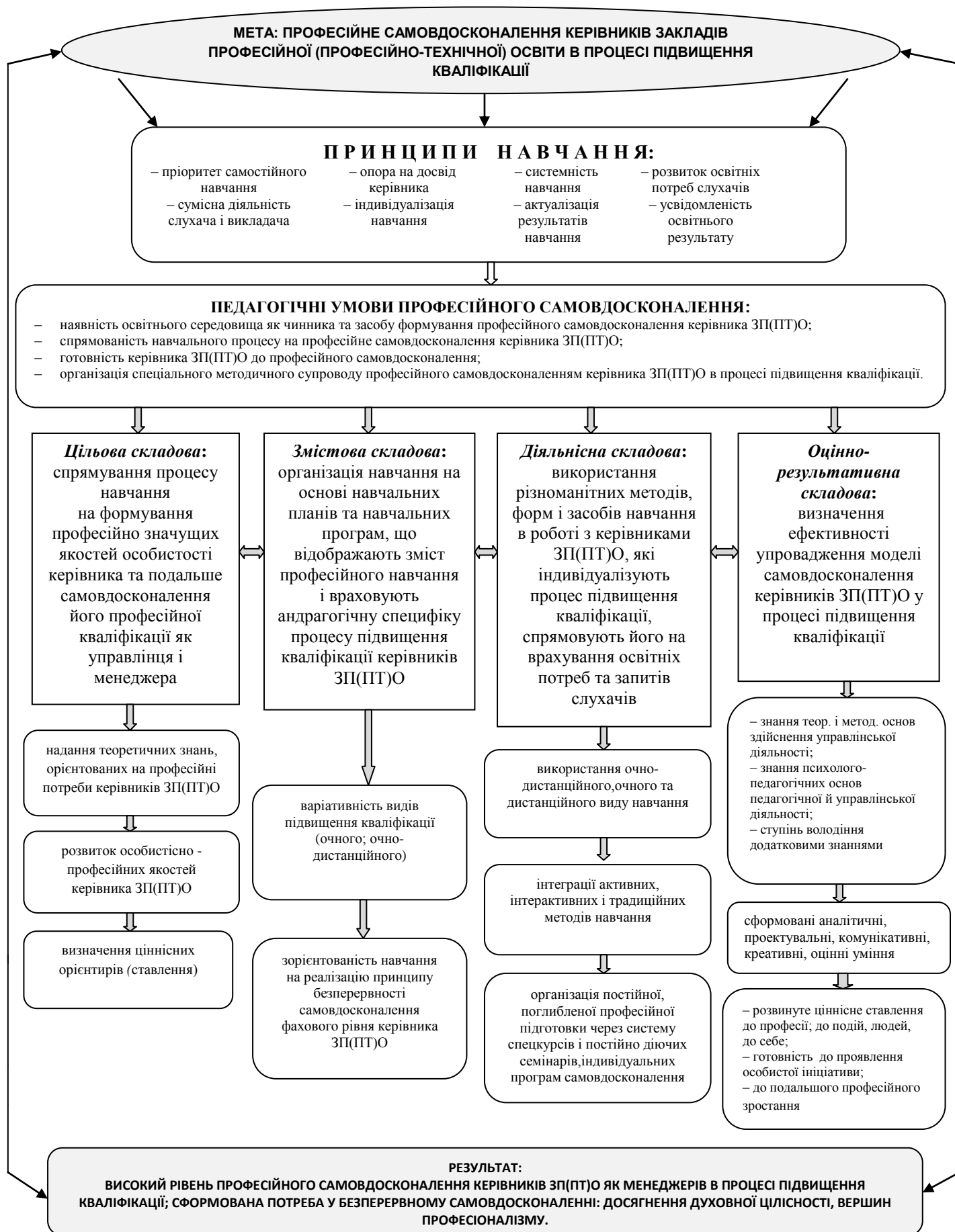


Рис. 1. Модель професійного самовдосконалення керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у процесі підвищення кваліфікації

Організація навчання в процесі підвищення кваліфікації на засадах андрагогіки (пріоритетності самостійного навчання, спільній діяльності, залученні життєвого та професійного досвіду, індивідуалізації навчання, його рефлексивності та практичної спрямованості) формує у керівників ЗП(ПТ)О мотивацію особистісного й професійного самовдосконалення й дає змогу будувати навчальний процес, виходячи з результатів діагностики професійних потреб керівників ЗП(ПТ)О.

За таких умов ціннісними пріоритетами процесу підвищення кваліфікації стають: орієнтація навчання на психологічну перебудову особистості керівника, його психологічних настанов; розвиток професійно значущих якостей особистості керівника навчального закладу; формування в нього стійкої мотивації до професійного самовдосконалення та саморозвитку; удосконалення професійної управлінської компетентності як інтегрованої характеристики особистості керівника навчального закладу.

Висновок. Отже, модель професійного самовдосконалення керівників ЗП(ПТ)О в процесі підвищення кваліфікації відображає індивідуальний простір самовдосконалення, що відображає глибинні форми суб'єктивного, неповторного, нелінійного процесу саморозвитку та самоздійснення.

Педагогічна модель професійного самовдосконалення керівників ЗП(ПТ)О в процесі підвищення кваліфікації відображає мету, концептуальні підходи, закономірності, принципи, функції, етапи, чинники, компоненти, педагогічні умови, педагогічну технологію, критерії, показники, рівні професійного самовдосконалення та демонструє нерозривний взаємозв'язок з індивідуальним простором їхнього самовдосконалення.

Результатом упровадження розробленої моделі має стати суттєве підвищення рівневих показників кваліфікації керівників ЗП(ПТ)О як менеджерів і управлінців.

Література

1. Гусинский Э. Н. Введение в философию образования / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. — М. : Логос, 2001. — 224 с.
2. Клокар Н. І. Управління обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти: теорія і практика : [наук.-метод. посіб.] / Н. І. Клокар. — К. : Міленіум, 2004. — 218 с.
3. Купрієвич В.О. Технологія самовдосконалення керівників професійно-технічних навчальних закладів у процесі підвищення кваліфікації / В.О. Купрієвич // Збірник наукових праць «Педагогічні науки» Випуск LXX. Том 2. Херсонський державний університет, 2016. — С.70 – 74.
4. Ніколаєнко С.М. Керівник навчального закладу: навчальний посібник / С.М.Ніколаєнко. — Київ: НУБіП, 2016. — 172 с.
5. Покроєва Л. Д. Програмно-цільовий пілотний проект Харківського обласного науково-методичного інституту безперервної освіти «Створення системи безперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників» / Л. Д. Покроєва // Післядипломна освіта в Україні. — Червень 2008 року. — С.89–90.
6. Сорочан Т. М. Методичні рекомендації щодо розвитку професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти / Т.М. Сорочан; Луган. ін-т післядиплом. пед. освіти. — Луганськ : знання, 2005. — 66 с.
7. Степанов П. В. Словарь-справочник по теории воспитательных систем / П. В. Степанов // Научно-методический журнал зам. директора школы. — 2003. — №1. — С. 89.

References

1. Husynskyi E. N. Vvedenye v fylosofyiu obrazovanyia / E. N. Husynskyi, Yu. Y. Turchanynova. — M. : Lohos, 2001. — 224 s.

2. Klokar N. I. Upravlinnia oblasnym instytutom pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity: teoriia i praktyka : [nauk.-metod. posib.] / N. I. Klokar. – K. : Milenium, 2004. — 218 s.

3. Kuprievych V.O. Tekhnolohiia samovdoskonalennia kerivnykiv profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv u protsesi pidvyshchennia kvalifikatsii / V.O. Kuprievych // Zbirnyk naukovykh prats «Pedahohichni nauky» Vypusk LXX. Tom 2. Khersonskyi derzhavnyi universytet, 2016. – S.70 – 74.

4. Nikolaienko S.M. Kerivnyk navchalnoho zakladu: navchalnyi posibnyk / S.M.Nikolaienko. – Kyiv: NUBiP, 2016. – 172 s.

5. Pokroieva L. D. Prohramno-tsilovyi pilotnyi proekt Kharkivskoho oblasnoho naukovo-metodychnoho instytutu bezperervnoi osvity «Stvorennia systemy bezperervnoho pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh pratsivnykiv» / L. D. Pokroieva // Pisliadyplomna osvita v Ukraini. — Cherven 2008 roku. — S.89–90.

6. Sorochan T. M. Metodychni rekomendatsii shchodo rozvytku profesionalizmu upravlinskoï diialnosti kerivnykiv zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv u systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity / T.M. Sorochan; Luhan. in-t pisliadyplom. ped. osvity. — Luhansk : znannia, 2005. — 66 s.

7. Stepanov P. V. Slovar-spravochnyk po teoryi vospitatel'nykh system / P. V. Stepanov // Nauchno-metodycheskyi zhurnal zam. dyrektora shkoly. – 2003. — №1. — S. 89.